



**Avenant au protocole d'accord sur l'aménagement
du temps de travail**

ENTRE

La société AJILON Engineering, Société Anonyme à Conseil d'Administration au capital de 2 772 415,25 euros dont le siège social est situé 2, Boulevard du 11 novembre – 69100 VILLEURBANNE, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de LYON sous le n° 330 421 462, représentée par François DAVY, agissant aux présentes en sa qualité de Président, ayant tout pouvoir à l'effet des présentes et ayant donné pouvoir spécial à Roger OUDIZ à effet de le représenter pour signer le présent avenant ;

Autrement dénommée **l'Entreprise** dans le corps de l'avenant.

D'une part,

ET

L'organisation syndicale suivante, représentée par leur Délégué Syndical signataire du présent avenant:

La Confédération française démocratique du travail (CFDT), représentée par Monsieur Franck LERICHE,

D'autre part,

L'Entreprise et l'Organisation Syndicale étant prises ensemble sous la dénomination unique de « les parties » dans le corps de l'avenant

Préambule : (annule et remplace)

Après cinq réunions de négociation, en date des 26 octobre, 19, 26, 30 novembre et 03 décembre 2010, les parties ont conclu le présent avenant applicable à l'ensemble des salariés de l'Entreprise, à compter du 1^{er} janvier 2011.

Objectifs :

Prendre en compte les nouvelles spécificités de la Société AJILON Engineering, les différents métiers et les équipes dans le cadre de la mise en place de cette nouvelle organisation du temps de travail. En effet, l'organisation du temps de travail doit permettre de définir des rythmes bien adaptés à chaque type d'activité, lesquels sont orientés vers un service client.

Les parties précisent que l'ensemble des considérations ayant présidé à l'élaboration du présent avenant, telles que rappelées ci-dessus, fait qu'il forme un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre d'une manière fractionnée.

C'est dans ce cadre que s'inscrit le présent avenant, lequel a pour objet de :

- 1/ Redéfinir la nouvelle organisation du temps de travail au sein de l'Entreprise,
- 2/ Réviser le Compte Epargne Temps,
- 3/ Actualiser ou modifier le protocole d'accord relatif à l'aménagement du temps de travail daté du 13 avril 2007, des nouvelles dispositions légales ou conventionnelles applicables, et de l'évolution de l'organisation de l'entreprise.
- 4/ Intégrer l'évolution métier dans l'organisation du temps de travail.

Le présent avenant a fait l'objet d'une procédure d'information-consultation préalable du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail et du Comité d'Entreprise, lesquels ont rendu respectivement un avis en date des 17 décembre 2010 et 20 décembre 2010.

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT

ARTICLE 1 - CHAMP APPLICATION (Article modifié)

L'article 1 est modifié dans son alinéa 2 dans les conditions suivantes :

Le mot « Directeur Général » est remplacé par le mot « Directeur Général Opérationnel ».

ARTICLE 2 - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (Article modifié)

L'article 2 est modifié dans les conditions suivantes :

Plusieurs modalités d'organisation du travail existent au sein de l'Entreprise. Elles répondent aux besoins d'organisation du travail qui sont très évolutives dans les métiers et les secteurs d'activité sur lesquels intervient l'Entreprise.

L'aménagement du temps de travail des salariés de l'Entreprise tient compte des contraintes auxquelles la société est confrontée du fait de ses clients, des évolutions techniques, sécuritaires ou économiques rattachées aux prestations.

A ce titre, plusieurs modalités d'aménagement du temps de travail peuvent exister au sein de la société.

Les salariés sont informés au moment de leur embauche, et en tout état de cause lors de l'entrée en vigueur du présent avenant de la modalité d'aménagement du temps de travail dont ils relèvent.

Au sein de l'Entreprise, et à compter du 1^{er} janvier 2011, il existe trois (3) modalités d'organisation du travail :

- Modalité Standard 35 heures,
- Modalité Forfait Jours,
- Cadre Dirigeant.

Au préalable, il est précisé que la suppression de l'aménagement du temps de travail avec attribution de jours de réduction du temps de travail apportant un tel bouleversement d'organisation pour les collaborateurs bénéficiaires de ce système, les parties considèrent au vu des évolutions récentes de la jurisprudence en la matière qu'il s'agit d'une modification du contrat des collaborateurs concernés nécessitant leur accord. Ainsi, dans ce cadre, un avenant à leur contrat de travail sera nécessaire afin de leur appliquer la modalité standard ci-dessous.

Paragraphe I - Modalité Standard 35 heures

Cette modalité d'organisation du temps de travail est la modalité de référence au sein de l'Entreprise, sauf lorsque l'autonomie du salarié sur l'organisation de son temps de travail permet la modalité de forfait jours ou le statut du cadre dirigeant.

§ I.1 : Salariés concernés

Les salariés concernés par la Modalité Standard 35 heures d'organisation du travail ne disposent d'aucune autonomie ou d'une autonomie très faible dans leur temps de travail, compte tenu de la nature des tâches accomplies et de l'emploi occupé, et peuvent suivre un horaire prédéfini.

Cette modalité concerne les ETAM. Cette modalité pourrait concerner certains cadres répondant aux critères énoncés ci-dessus.

§ I.2 : Temps de travail de la Modalité Standard 35 heures :

La durée du travail est fixée à 35 heures de travail effectif, réparties sur la semaine. En cas de dépassement des durées légales du travail hebdomadaires, les heures seront majorées conformément aux dispositions légales en vigueur ou bénéficieront d'une récupération sous forme de repos compensateurs de remplacement, selon les contraintes métiers ou des prestations validées par l'entreprise. Les récupérations sous forme de repos compensateurs pourront être positionnées par l'Entreprise pendant les périodes de sous activité ou inter-contrat par tranche de demi-journée sur la période de l'année civile ayant donné lieu au repos compensateur. Le collaborateur sera informé au moins 7 jours calendaires avant.

Il est rappelé que les heures supplémentaires restent exceptionnelles et sont à la demande préalable et expresse de la Direction de l'Entreprise.

Paragraphe II - Modalités 36h50

L'article 2.1 de l'accord daté du 13 avril 2007 est modifié dans les conditions suivantes :

Les mots « Modalités Standard » sont remplacés par « Modalités 36h50 ».

Cet article « 2.1 Modalités 36h50 » demeure pour les collaborateurs relevant de la modalité 36H50 prévue par le protocole d'accord sur l'aménagement du temps de travail daté du 13 avril 2007, et pour lesquels il n'y aurait pas eu de signature d'avenant au contrat relatif à l'organisation du temps travail.

Dès lors le maintien des JRTT relève des conditions du 13 avril 2007 sauf modifications prévues dans le présent avenant.

L'article 2.1.1 alinéa 1 intitulé « principe de référence » est modifié dans les conditions suivantes :

Les mots « l'article 5 des présentes » sont modifiés par « l'article 5.4 alinéa 1 modifié par le présent avenant ».

L'article 2.1.1 alinéa 3 intitulé « principe de référence » est supprimé.

L'article 2.1.1 alinéa 4 intitulé « principe de référence » est supprimé.

L'article 2.1.2 intitulé « principe particulier lié aux activités » est supprimé.

Paragraphe III – Modalité en Autonomie Partielle

Les parties considèrent, au vu des évolutions récentes de la jurisprudence en la matière, que la suppression de la convention de jours en autonomie partielle au profit d'une convention de forfait jours, est une modification du contrat des collaborateurs concernés nécessitant leur accord. Ainsi, dans ce cadre, un avenant à leur contrat de travail sera nécessaire afin de leur appliquer la modalité standard ci-dessous.

L'article 2, 2.2 alinéa 1 concernant la modalité de réalisation de mission avec autonomie partielle est modifiée dans les conditions suivantes :

Le mot « article 2.3 » est remplacé « par article 2 paragraphe IV ».

L'article 2, 2.2 alinéa 3 concernant la modalité de réalisation de mission avec autonomie partielle est modifiée dans les conditions suivantes :

La comptabilisation du temps de travail se fait dans la double limite suivante :

- 1767 heures correspondant à une convention individuelle de forfait annuelle soit 1607 heures + 10 %,
- 218 jours travaillés par année civile, journée de solidarité incluse.

L'article 2, 2.2 alinéa 4 concernant la modalité de réalisation de mission avec autonomie partielle est modifiée dans les conditions suivantes :

Sont concernés par cette modalité, les ingénieurs et cadres :

- * ne pouvant relever d'un horaire prédéfini,
- * classés en position I.1 à II.3 conformément à la classification des emplois résultant de l'annexe II de la Convention Collective Nationale SYNTEC,
- * et percevant une rémunération au moins au plafond de la sécurité sociale ou une rémunération annuelle brute totale au moins égale à 115% du minimum conventionnel de leur catégorie.

Paragraphe IV – Modalité en Forfait Jours (annule et remplace l'article II § 2.3)

§ IV.1 : Salariés concernés

Conformément aux dispositions de l'article L.3121-43 du Code du travail, sont concernés par le forfait jours, les collaborateurs dont :

- le niveau d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.
- ou dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Ainsi, cette modalité concerne les collaborateurs qui exercent des responsabilités de management, des missions commerciales, de consultants ou accomplissant des tâches de conception, de création, de supervision de travaux, et qui disposent d'une grande autonomie dans la gestion de leur temps de travail ne leur permettant pas de relever d'un horaire prédéterminé. Aussi, il s'agit des cadres de la société et dans certaines situations les non cadres.

§ IV.2 : Temps de travail de la Modalité Forfait Jours

La comptabilisation du temps de travail se fait en jours dans la limite de 218 jours travaillés par année civile, incluant la journée de la Solidarité (du 1^{er} janvier « N » au 31 décembre « N »), sur la base d'un droit intégral à congés payés.

Les salariés concernés bénéficieront par voie de conséquence d'un certain nombre de journées de repos en sus des congés légaux et conventionnels et des jours fériés.

Aussi, le temps de travail du collaborateur sera décompté sous la forme de journée ou de demi-journée.

Les jours de repos pris seront rémunérés sur la base du maintien de salaire.

Au regard de son autonomie et de ses responsabilités, il appartient au collaborateur d'organiser ses journées de travail en fonction de la réalisation des missions qui lui sont imparties, sans compromettre le bon fonctionnement de son service et dans le respect des règles légales relatives au repos minimum journalier de 11 heures et hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) selon les règles légales en vigueur au jour de la signature du présent avenant.

La gestion du temps de travail des collaborateurs concernés est aménagée dans le cadre de conventions individuelles de forfait annuel en jours, dont la mise en œuvre effective est subordonnée à la signature avec chaque collaborateur concerné d'une telle convention.

La rémunération du collaborateur revêt donc un caractère forfaitaire et est indépendante du nombre d'heures de travail réellement travaillées. Elle sera annuelle et sera versée sur douze mois.

La rémunération du collaborateur est fixée en prenant en considération notamment la nature de sa mission, du nombre de jours travaillés et de l'autonomie dont il dispose dans la gestion et l'organisation de son temps de travail.

§ IV.3. : Modalités de calcul des Jours de repos supplémentaires pour les salariés en Forfait Jours

Exemple de l'année 2011 à 7 jours fériés pour les salariés en modalités Forfait Jours :

- Nombre de jours normalement travaillés sur l'année :

365 jours -105 jours de repos hebdomadaire – 7 jours fériés chômés – 25 jours ouvrés de congés payés = 228 jours

- Nombre de jours travaillés = 228-218 = 10 jours de repos supplémentaires annuels

§ IV.4 : Ajustement :

Le calcul établi ci-dessus devra être adapté chaque année en fonction du nombre exact de jours ouvrés dépendant du nombre de jours fériés réellement chômés sur l'année et du nombre de jours de l'année.

Nonobstant les fluctuations induites par cet ajustement, la durée du travail annuelle des salariés bénéficiant d'un droit intégral à congés payés et du chômage de l'ensemble des jours fériés légaux, restera plafonné à 218 jours, journée de Solidarité incluse.

ARTICLE 3 – GESTION DES VARIATIONS DE NIVEAUX D'ACTIVITES (Article modifié)

3.1. Heures supplémentaires

L'article 3 – § 3.1 alinéa 4 concernant les heures supplémentaires est modifié dans les conditions suivantes :

- Le mot « 130 heures » est remplacé par le mot « 220 heures, en l'état de la législation applicable au jour de la signature du présent avenant. Il est convenu que ce quota évoluera de droit s'il survenait une évolution légale »,
- Les mots « complète (article 2.2 et 2.3) » sont remplacés par « forfait jours ».

ARTICLE 4 : DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL (Article modifié)

L'article 4, 4.2 concernant Salariés relevant de modalités de réalisation de missions avec autonomie partielle ou complète est modifié dans les conditions suivantes :

Le mot « autonomie complète » est remplacé par « modalité Forfait Jours ».

Il est ajouté l'article 4.3 dans les conditions suivantes :

4.3. Fractionnement

Les parties conviennent que lorsque l'employeur exige qu'une partie des congés payés, à l'exclusion de la 5^{ème} semaine, soit prise en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, il sera attribué :

- 2 jours ouvrés de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours ouvrés de congés pris en dehors de cette période est au moins égale à 5,
- 1 jour ouvré de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours ouvrés de congés pris en dehors de cette période est égale à 3 ou 4.

Dés lors, tout congé payé pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, à la demande du salarié ne donnera pas lieu à congé supplémentaire au titre du fractionnement.

ARTICLE 5 : MODALITES CONCERNANT LES JRTT (Article modifié)

L'article 5 est modifié dans les conditions suivantes :

-L' article 5 alinéa 1 est supprimé.

- Le présent article 5 s'applique aux :

- Collaborateurs entrés dans la société antérieurement au 1^{er} janvier 2011 régi par la modalité 36H50 et n'ayant pas signé d'avenant à leur contrat de travail, alors le maintien des JRTT relève des conditions ci-dessous,
- Collaborateurs entrés dans la société antérieurement au 1^{er} janvier 2011 régi par la modalité autonomie partielle et n'ayant pas signé d'avenant à leur contrat de travail, alors le maintien des JRTT relève des conditions ci-dessous,

sauf précisions particulières.

5.2. Prise des JRTT

L'article 5.2 est modifié dans les conditions suivantes :

Il est ajouté les mots « 5.2 alinéa 2 », « 5.2 alinéa 3 », « 5.2 alinéa 4 », « 5.2 alinéa 5 », « 5.2 alinéa 6 », « 5.2 alinéa 7 », « 5.2 alinéa 8 », « 5.2 alinéa 9 », « 5.2 alinéa 10 ».

- *Modifications de l'article 5.2 l'alinéa 1 dans les conditions suivantes :*

L'article 5.2 alinéa 1 modifié s'applique aux collaborateurs entrés dans la société antérieurement au 1^{er} janvier 2011 régi par la modalité 36H50 et n'ayant pas signé d'avenant à leur contrat de travail, alors le maintien des JRTT relève des conditions ci-dessous.

Dans les conditions suivantes :

Les jours de repos acquis au cours d'une période de référence devront obligatoirement être pris au cours de cette période. Ils devront en conséquence être soldés au 31 décembre de chaque année et ne pourront être reportés à l'extérieur de cette période, ni faire l'objet d'une indemnité compensatrice, sauf en cas de rupture du contrat de travail. Toutefois, la prise de RTT s'effectuant par journée ou demi-journée, les parties conviennent que toutes les fractions des soldes restant au 31 décembre de chaque année, inférieures à 0,5 jours seront reportées au crédit de l'année suivante.

- Exemple : un salarié dispose d'un solde de RTT au 31 décembre 2010 de 1,79 jours. S'il ne dépose pas ce solde créditeur sur son compte CET, alors ces journées seront perdues à l'exception de 0,49 jours.

Aucun report de jours ne peut être supérieur au 31 décembre de chaque année à 0,49 jours.

L'article 5.2 alinéa 8 est modifié dans les conditions suivantes :

L'article 5.2 alinéa 8 s'applique aux :

- Collaborateurs entrés dans la société antérieurement au 1^{er} janvier 2011 régi par la modalité 36H50 et n'ayant pas signé d'avenant à leur contrat de travail, alors le maintien des JRTT relève des conditions ci-dessous,
- Collaborateurs entrés dans la société antérieurement au 1^{er} janvier 2011 régi par la modalité autonomie partielle et n'ayant pas signé d'avenant à leur contrat de travail, alors le maintien des JRTT relève des conditions ci-dessous,

Dans les conditions suivantes :

Pour les raisons liées aux impératifs de l'Entreprise, l'employeur se réserve la possibilité de reporter la date des JRTT salariés, pour des raisons liées à la continuité du service.

5.4. Modalités de calcul des JRTT

L'article 5.4 alinéa 1 s'applique aux collaborateurs s'étant vu proposé un avenant à leur contrat de travail afin de leur appliquer la modalité standard 35h et qui l'auraient refusé, alors le maintien des JRTT relève des conditions ci-dessous.

L'article 5.4 est modifié dans les conditions suivantes :

*Exemple pour l'année 2011 comprenant 7 jours fériés, pour les salariés dont l'horaire de travail est maintenu à 36H50.

Nombre de jours normalement travaillés sur l'année 2011 est égale à :

365 jours – 105 jours de repos hebdomadaires – 7 jours fériés chômés – 25 jours ouvrés de congés payés + 1 journée de solidarité = 229 jours

Pour une base de 35H00 hebdomadaire (5 jours à 7 heures par jour) : 229 jours * 7 heures = 1 603 heures

Pour une base de 36H50 hebdomadaire (5 jours à 7 heures par jour et 22 minutes par jour) : 229 jours * 7,36 (correspondant à 7 heures et 22 minutes) = 1 685,44

La différence d'heures travaillées entre la base 36H50 et la base 35H00 ouvre droit à des JRTT calculés de la façon suivante :

1 685,44 – 1 603 = 82,44 centièmes / 7,36 (correspondant à 7 heures et 22 minutes) = 11,20 jours

11,20 jours / 12 mois = 0,933 RTT/mois

Ajustement :

Le calcul établi ci-dessus devra être adapté chaque année en fonction du nombre exact de jours ouvrés dépendant du nombre de jours fériés réellement chômés sur l'année et du nombre de jours de l'année.

L'article 5.4 alinéa 2 s'applique aux collaborateurs s'étant vu proposé un avenant à leur contrat de travail afin de leur appliquer la modalité Forfait Jours et qui l'auraient refusé, alors le maintien des JRTT relève des conditions ci-dessous

* Exemple de l'année 2011 à 7 jours fériés pour les salariés en modalités Jours :

- Nombre de jours normalement travaillés sur l'année :

365 jours -105 jours de repos hebdomadaire – 7 jours fériés chômés – 25 jours ouvrés de congés payés = 228 jours.

Nombre de jours travaillés = 228-218 (journée de solidarité incluse) = 10 jours de RTT

Ajustement :

Le calcul établi ci-dessus devra être adapté chaque année en fonction du nombre exact de jours ouvrés dépendant du nombre de jours fériés réellement chômés sur l'année et du nombre de jours de l'année.

Nonobstant les fluctuations induites par cet ajustement, la durée du travail annuelle des salariés bénéficiant d'un droit intégral à congés payés et du chômage de l'ensemble des jours fériés légaux, restera plafonné à 218 jours, journée de Solidarité incluse.

5.5 : Prise des jours de repos supplémentaires concernant la modalité Forfait jours.

Les jours de repos supplémentaires acquis au cours d'une période de référence devront obligatoirement être pris au cours de cette période. Ils devront en conséquence être soldés au 31 décembre de chaque année et ne pourront en aucun cas être reportés à l'extérieur de cette période, ni faire l'objet d'une indemnité compensatrice, sauf en cas de rupture du contrat de travail.

Dans l'hypothèse où le salarié concerné aurait pris un nombre de jours de repos supérieur au nombre de jours de repos acquis (par exemple, en cas d'absence réduisant le nombre de jours de repos dus), une retenue correspondant aux jours excédentaires pris sera effectuée sur le salaire du mois de janvier de l'année N+1.

De même, dans le cas où le salarié concerné aurait pris un nombre de jours de repos supérieur à celui auquel il peut prétendre compte tenu de son départ en cours de l'année, une retenue équivalente au nombre de jours de repos non dus sera opérée sur le dernier salaire.

A l'inverse, en cas de rupture du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, les jours de repos acquis mais non pris donneront lieu à une indemnité correspondante au salaire des jours non pris.

Les repos accordés aux salariés en vertu du présent avenant seront pris par journées entières ou demi-journées, consécutives ou non, à l'initiative des salariés.

Chaque salarié devra aviser son supérieur hiérarchique des dates de prise des Jours de repos supplémentaires au minimum 15 jours calendaires à l'avance.

Pour les raisons liées aux impératifs de l'Entreprise et à titre exceptionnel, l'employeur se réserve la possibilité de reporter la date des repos supplémentaires.

L'employeur avisera les salariés concernés de ces reports 7 jours calendaires au moins avant la date fixée pour la prise de ces journées.

Les journées de repos prises sont rémunérées sur la base du maintien du salaire.

ARTICLE 6 - LE COMPTE EPARGNE TEMPS (Article modifié)

6.2 : Alimentation du compte.

L'article 6.2 est modifié dans les conditions suivantes :

Les jours de congés payés déposés dans le CET, sont réputés être des jours de congés d'ancienneté, dans la limite des jours de congés d'ancienneté disponibles pour chaque collaborateur.

Le cumul de jours déposés sur le CET de chaque salarié est limité à 20 jours, quelque soit la nature juridique des journées déposées sur le CET (RTT, jours supplémentaires de repos, congés payés, ..).

Toutefois, cette limite de jours déposés sur le CET est portée à 100 jours pour les salariés de plus de 58 ans, afin notamment leur permettre d'anticiper leur départ à la retraite.

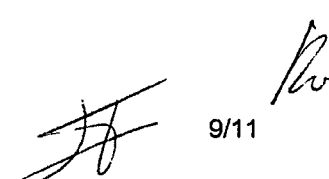
L'article 6.3.2 alinéa 1 est modifié dans les conditions suivantes :

Le bénéficiaire doit faire sa demande avant la date de prise de congé, par lettre remise en mains propres ou recommandée avec accusé de réception, adressée au service de l'administration du Personnel, dans les délais suivants :

- 15 jours calendaires pour un congé de 3 jours ouvrés.
- 30 jours calendaires pour un congé compris entre 4 jours et 30 jours ouvrés
- 2 mois pour un congé supérieur à 30 jours ouvrés.

L'article 6.3.2 alinéa 4 est modifié dans les conditions suivantes :

Dans les autres cas, la Direction peut refuser la prise de congé à condition de motiver sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres dans un délai maximum suivant réception de sa demande :



- 7 jours calendaires pour un congé de 3 jours ouvrés.
- 15 jours calendaires pour un congé compris entre 4 jours ouvrés et 30 jours ouvrés.
- 1 mois pour un congé supérieur à 30 jours.

L'article 6.3.2 alinéa 5 est modifié dans les conditions suivantes :

Pour utiliser les droits acquis sur le Compte épargne temps, doivent être remplies les conditions cumulatives suivantes :

- le recours aux droits accumulés sur le Compte épargne temps est subordonné à la prise de congés d'une durée minimum de 3 jours ouvrés.
- la demande de congés sollicités ne doit pas voir pour effet de rendre négatif le solde du Compte épargne temps.
- la prise de congé sollicitée doit être compatible avec les nécessités du service.

L'article 6.3.2 alinéa 6 est supprimé.

ARTICLE 7 – COMMISSION DE SUIVI (Article modifié)

L'article 7.1 alinéa 1 concernant la composition est modifié dans les conditions suivantes :

Une commission de suivi du présent avenant est composée des membres suivants siégeant de plein droit :

- un représentant de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise,
- un membre de la Direction ayant tout pouvoir cet effet,
- un membre titulaire du Comité d'Entreprise désigné par le Comité d'Entreprise.

L'article 7.2 alinéa 4 est modifié dans les conditions suivantes :

Les mots « la commission décide d'ores et déjà de se réunir au mois de mars 2007 » sont supprimés.

L'article 7.3 alinéa 1 est modifié dans les conditions suivantes :

Afin d'assurer l'adaptation du présent avenant et de veiller à sa bonne application, un crédit d'heures égal à 5 heures par réunion sera attribué à chaque participant, afin de préparer cette dernière.

ARTICLE 8 - DUREE, REVISION, DENONCIATION (Article modifié)

L'article 8 intitulé « conditions d'application du présent accord » est modifié dans les conditions suivantes :

Les mots « conditions d'application du présent accord » sont remplacés par « DUREE, REVISION, DENONCIATION ».

Le présent avenant s'applique à tous les collaborateurs à compter de la date de signature. Il se substitue de plein droit aux dispositions modifiées de l'accord collectif daté du 13 avril 2007.

L'ensemble des autres dispositions demeurent inchangées.

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant, conformément à l'article L.2222-5 du code du travail, selon les modalités suivantes:

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,

- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai d'un mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte,
- les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord, qu'elles modifient.

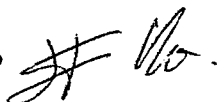
La révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires et déposée auprès de la DIRECCTE et au Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes.

Les nouveaux avenants signés feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus.

Enfin, le présent avenant pourra faire l'objet d'une dénonciation, à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois et dans les conditions prévues aux articles L2261-9 et suivants du code du travail.

Fait à Villeurbanne,

Le 20 décembre 2010



En 05 exemplaires originaux

Pour AJILON ENGINEERING

Roger OUDIZ

Directeur Général Opérationnel

Pour la CFDT, le délégué syndical

Franck LERICHE

